

**PENGARUH KOMPENSASI, STRESS KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT DAN
MASYARAKAT (KESRAMAS) SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

**Mohamad Yasin¹, Megawaty Sangkota², Nurapiah³, Abd Azis⁴
Maulid Sakaria⁵, Abdul Wahab⁶, Eva Warta I Pagisi⁷
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)**

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kompensasi, stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 32 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kompensasi, stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,725 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel kompensasi, stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,526 atau 52,6% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi atau instansi pemerintah yaitu dalam hal pemberian kompensasi kepada pegawai. Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh organisasi dalam bentuk finansial atau non finansial kepada pegawai atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Jika organisasi atau instansi pemerintah dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan pegawai maka pegawai merasa kurang mendapat perhatian atau merasa hasil kerjanya kurang dihargai sehingga banyak pegawai yang kurang semangat saat melaksanakan pekerjaannya yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi merupakan

bagian yang sangat penting bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya maka penting untuk diperhatikan demi kemajuan organisasi.

Stres merupakan masalah yang hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan kemajuan organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Penyebab stres antara lain dikarenakan pegawai tidak dapat mengikuti standar kerja dalam perusahaan yang terlalu tinggi kemudian waktu kerja terlalu sempit sehingga ada pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan. Siagian (2001; 298). Selain itu, stres juga timbul dari peran pegawai didalam organisasi yang sering bertentangan satu dengan yang lainnya sehingga membingungkan serta tidak adanya

koordinasi antar pegawai yang menyebabkan kurangnya kerja sama serta segala keputusan harus selalu melalui persetujuan dari atasannya sehingga tidak ada kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hal-hal inilah yang menyebabkan pegawai dapat mengalami stres. Setiap orang dimanapun berada dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam pekerjaan dan kehidupan. Seorang pimpinan harus paham tentang stres di tempat kerjanya dan harus dapat memotivasi pegawai serta harus tahu penyebab stres orang lain serta mengambil tindakan untuk mengurainya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan tercapainya kepuasan kerja bagi pegawai.

Budaya kerja yang kuat sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku serta mampu meningkatkan cara kerja pegawai sampai pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau *performance* seseorang dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja pegawai karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri pegawai sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan dari suatu organisasi akan terwujud. Jika pegawai memiliki budaya kerja yang kuat maka pegawai akan bekerja dengan baik, jujur dan memiliki tanggungjawab atas tugas kerjanya.

Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong bertugas untuk mengelola dan mengembangkan program-program yang berkaitan dengan kesejahteraan rakyat dan masyarakat di wilayah Kabupaten Parigi Moutong. Tugas-tugas yang dapat dikelola oleh Bagian ini meliputi pemberdayaan masyarakat, peningkatan kesejahteraan ekonomi, peningkatan kesehatan masyarakat, peningkatan pendidikan, dan pembangunan infrastruktur

yang berkaitan dengan kesejahteraan rakyat dan masyarakat. Selain itu, Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat juga bertugas untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyebarluaskan informasi mengenai kondisi kesejahteraan rakyat dan masyarakat di wilayah Kabupaten Parigi Moutong. Ini dilakukan untuk membuat kebijakan yang tepat dan program yang efektif yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan rakyat dan masyarakat. Bagian ini juga bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja program-program yang dikelola untuk memastikan bahwa program-program tersebut efektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat juga bertugas untuk menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, swasta, masyarakat, dan organisasi non-pemerintah, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan masyarakat di wilayah Kabupaten Parigi Moutong. (www.parigimotongkab.go.id)

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang bernama Drs. Mahfuz beliau mengatakan masih terdapat masalah kompensasi seperti ketidakadilan dalam pembagian gaji dan tunjangan, kurangnya insentif untuk kinerja yang baik dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Untuk mengatasi masalah kompensasi, pihak pimpinan harus mengevaluasi pemberian kompensasi atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai sehingga dapat membuat perubahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua pegawai diberi kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja serta berdasarkan pendidikan yang dimiliki. Pihak berwenang juga harus membuat insentif yang memotivasi untuk kinerja yang baik dan memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir untuk semua pegawai. Selain itu, pihak

berwenang juga harus meningkatkan komunikasi dan transparansi dengan pegawai mengenai sistem gaji dan tunjangan, serta mengambil umpan balik dari pegawai untuk memastikan bahwa sistem tersebut efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Masalah stress kerja dapat muncul dalam Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, *deadline* pekerjaan yang ketat, lingkungan kerja yang kompetitif, kekurangan sumber daya dan kemungkinan konflik. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai serta dapat menurunkan produktivitas serta mempengaruhi kinerja pegawai sebab dapat menciptakan beban kerja bagi pegawai bahkan memungkinkan pegawai akan tidak masuk kerja diakibatkan kurang nyamannya saat bekerja. Pihak pimpinan harus mengurangi beban kerja serta memberikan tugas kerja sesuai kemampuan dan disiplin ilmu pegawai agar pekerjaan akan terselesaikan dengan baik serta meningkatkan dukungan sumber daya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif agar pegawai tidak mengalami stres kerja sehingga peningkatan kinerja pegawai akan efektif sesuai tujuannya.

Masalah budaya kerja dapat muncul dalam Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong seperti tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan lainnya dalam hal pembagian tugas kerja, pimpinan harus adil dalam pembagian tugas kerja serta memberikan kesempatan pada pegawai lain untuk memperoleh promosi jabatan, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman serta pegawai dapat bekerja sama dalam melaksanakan tugas kerjanya sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai oleh sebab itu pimpinan harus mampu menciptakan budaya kerja yang adil,

transparan, efektif dan sehat agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi, stress kerja dan budaya kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong?
3. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong?

Landasan Teori

Menurut Samsudin (2009; 187) kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*). Sedangkan Notoatmodjo (2009; 142) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Menurut Dessler (2010; 46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Kompensasi mempunyai dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan, keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh pengusaha).

Menurut Sofyandi (2008; 55), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004; 135) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pegawai yang bekerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan dan untuk pegawai sudah ditetapkan besaran upah dan gaji sesuai peraturan pemerintah.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau instansi pemerintah.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil, dan fasilitas kerja kantor, tempat parkir khusus, atau kebutuhan kepegawaian yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres

yang berasal dari pekerjaan manapun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan perananan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara pegawai dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian (Siagian, 2001; 301).

Mangkunegara (2008; 157) mengemukakan penyebab-penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba.

Adapun indikator stres menurut Robbins (2005) diantaranya:

1. Konflik kerja

Konflik kerja terjadi ketika ada ketidakcocokan antara individu atau kelompok di tempat kerja. Konflik tersebut dapat timbul dari perbedaan dalam tujuan, nilai-nilai, kepentingan, persepsi, atau kebutuhan.

2. **Beban kerja**
Beban kerja mengacu pada jumlah dan jenis tugas atau tanggung jawab yang diharapkan dari seorang karyawan dalam konteks pekerjaannya. Beban kerja dapat dilihat dari berbagai perspektif, termasuk kuantitas pekerjaan, kompleksitas tugas, waktu yang tersedia, dan sumber daya yang diperlukan.
3. **Waktu kerja**
Waktu kerja mengacu pada alokasi waktu yang diberikan atau dihabiskan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pengelolaan waktu kerja yang efektif menjadi penting dalam mencapai produktivitas dan hasil yang diinginkan.
4. **Karakteristik tugas**
Karakteristik tugas merujuk pada atribut-atribut atau fitur-fitur yang ada dalam suatu tugas atau pekerjaan. Karakteristik tugas ini dapat mempengaruhi motivasi, keterlibatan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
5. **Dukungan kelompok**
Dukungan kelompok mengacu pada aspek sosial yang melibatkan dukungan, kerjasama, dan interaksi positif antara anggota kelompok di dalam suatu organisasi. Dukungan kelompok dianggap sebagai faktor yang penting dalam mencapai kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja yang baik.
6. **Pengaruh kepemimpinan**
Pengaruh kepemimpinan merujuk pada peran dan dampak pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengelola perilaku pegawai. Kepemimpinan dianggap sebagai faktor kritis yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan.

Ndraha (2003; 80) dalam buku *Teori Budaya Kerja*, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; “Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia oleh suatu golongan tertentu. Budaya atau kebudayaan

berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Setelah membahas apa arti dari Budaya tersebut, selanjutnya akan membahas tentang apa arti dari Kerja. Kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat seperti contohnya makan atau minum. Adapun arti lain dari Kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndharma (2003; 25) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. **Kebiasaan.**
Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam maupun ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatan. Maka dapat diartikan bahwa sikap yang sering dilakukan baik ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas, baik dari organisasi ataupun perusahaan.
2. **Peraturan.**
Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam

organisasi, perusahaan maupun di Lembaga Pendidikan.

3. Nilai-nilai.

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat di pisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian, dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Mathis dan Jackson (2002; 378) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Menurut Mathis dan Jackson (2002; 379) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2009; 169). Pada konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel independen kompensasi, stres kerja dan budaya kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010; 116). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong berjumlah 32 orang pegawai yang terdiri dari ASN berjumlah 24 orang dan Honorer berjumlah 8 orang pegawai. Mengingat jumlah populasinya kurang dari seratus orang, maka penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai objek survei, artinya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Jika keseluruhan populasi dijadikan sampel atau responden, maka sensus adalah teknik pengambilan sampel. Sugiyono (2009), sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

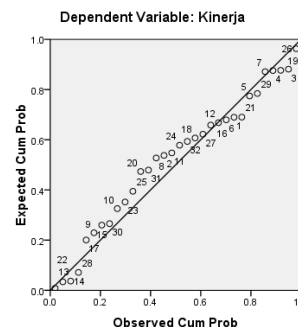
Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

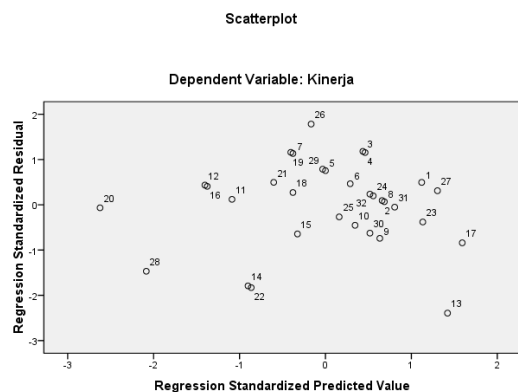


Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot

Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja (Y)				
Variabel	(Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	.175	.774	.226	.823
Kompensasi (X1)	.348	.143	2.337	.027
Stres Kerja (X2)	.328	.141	2.167	.039
Budaya Kerja (X3)	.333	.137	2.502	.018
n = 32				
Konstanta = 0.175				
Koefisien Korelasi (R) = 0.725				
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.526				
F-Statistik = 10.366				
Sig.F = 0,000				

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh kompensasi, stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yaitu:

$$Y = 0,175 + 0,348 X_1 + 0,328 X_2 + 0,333 X_3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 0,175 yang berarti bahwa kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,175.

Selanjutnya koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,348 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai artinya jika terjadi pegawai memperoleh yang sesuai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel stres kerja (X₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,328 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan kinerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai tidak mengalami stres kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X₃) dengan koefisien regresi sebesar 0,333 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara budaya kerja dengan kinerja pegawai artinya jika budaya kerja di kantor berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kompensasi, stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,725 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat pengaruh antara variabel kompensasi, stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat

Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,526 atau 52,6% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kompensasi, stress kerja dan budaya kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi, stress kerja dan budaya kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kompensasi, stress kerja dan budaya kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong **dapat diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi, stress kerja dan budaya kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.
3. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

4. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Masyarakat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi kerja agar mampu memberikan semangat kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya demi peningkatan pelayanan pada masyarakat.
2. Pimpinan harus memberikan kompensasi bagi pegawai sesuai pencapaian hasil kerjanya guna meningkatkan kinerjanya.
3. Pegawai harus terus bekerja dengan baik serta mempertahankan budaya kerjanya dengan bekerja datang tepat waktu dan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan pimpinan.
4. Pegawai harus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler G, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , 2011, Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis and Jackson, 2002. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, Mary Coulter, 2005, Manajemen. Edisi ke 7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2006, Perilaku Organisasi, Indeks, Jakarta.
- Samsudin Sadili, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- , 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3), STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet
- , 2010, Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Bandung, Alfabet
- Supranto J. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Taliziduhu Ndraha. 2003. Budaya Organisasi. Rineka Cipta. Jakarta.